



Concevoir des politiques relatives
à l'emploi des personnes migrantes
afin de promouvoir des conditions
de travail décentes

Recommandations en matière de
politiques

Ces recommandations politiques découlent de la note d'information de PICUM "[Concevoir des politiques relatives à l'emploi des personnes migrantes afin de promouvoir des conditions de travail décentes](#)" rédigée par Lilana Keith et Michele LeVoy, de la Plateforme pour la coopération internationale pour les personnes migrantes et sans papiers (PICUM), avec l'aide d'Abigail Cardenas, en stage à PICUM, et de membres de la Plateforme. PICUM remercie chaleureusement tous ses membres qui ont participé à ce document.

Traduction : Morgane Delage
Relecture : Pauline Mohimont
Design: www.chocolatejesus.be
Cover image: Jacob Lund - Adobe Stock

© PICUM, 2021
Réimprimé en 2022

Rue du Congrès 37-41 • 1000 Bruxelles • Belgique
Tél : +32 2 883 68 12 • info@picum.org • www.picum.org



SIGRID RAUSING TRUST



Ce rapport a bénéficié du soutien financier du programme de l'Union européenne pour l'emploi et l'innovation sociale "EaSI" (2014-2020). Pour plus d'informations, veuillez consulter : <http://ec.europa.eu/social/easi>. Les informations contenues dans cette publication ne reflètent pas nécessairement la position officielle de la Commission européenne.

Recommandations :

Caractéristiques essentielles à la réussite de politiques relatives aux migrations professionnelles et aux permis de travail

1. Des procédures simplifiées et efficaces :

- **Une bonne administration :** Les procédures pour obtenir et renouveler des visas et des permis devraient être simplifiées, avec des demandes administratives raisonnables. Les informations relatives aux procédures de demandes, aux critères et aux règlements applicables devraient être publiées à destination des employeurs et des travailleurs potentiels, dans une langue claire et compréhensible.
- **L'appui sur une offre d'emploi :** Une offre d'emploi dont les conditions correspondent aux obligations du droit du travail ou des accords collectifs devrait être suffisante, indépendamment de la profession ou du secteur d'activité. Si un certain niveau d'accès préférentiel doit être accordé aux travailleurs résidant sur le territoire national, le mécanisme choisi devrait veiller à ce que ces derniers puissent postuler sans empêcher les employeurs de choisir le candidat qui leur convient le mieux au moyen de procédures de recrutement.
- **La stabilité pour les travailleurs et les employeurs :** Les permis devraient être valables pour une période raisonnable d'au moins deux ans. Ils devraient être renouvelables sans imposer aux travailleurs de quitter le territoire.
- **Les candidatures depuis le territoire national :** Les personnes devraient pouvoir demander les différents permis de séjour et de travail mis en place par le droit interne depuis le territoire national, indépendamment de leur statut, y compris pour les personnes sans papiers. Les restrictions concernant les personnes qui changent de catégorie de statut ou de permis devraient être levées.
- **L'attractivité pour les travailleurs clés :** Des systèmes qui octroient un permis stable en fonction de critères individuels plutôt que d'une offre de travail (c'est-à-dire selon un modèle « fondé sur l'offre ») devraient également être mis en place.

2. L'autonomie des travailleurs :

- **Des procédures maîtrisées par les travailleurs :** Les travailleurs devraient pouvoir déposer eux-mêmes leurs demandes de permis.
- **La mobilité sur le marché du travail :** Les permis ne devraient pas être liés à un seul employeur. Il devrait être possible de changer d'employeur, mais aussi de poste et de secteur, et de travailler pour plus d'une personne sans avoir besoin de l'autorisation de l'employeur ou de l'entité intermédiaire.
- **L'indépendance des employeurs :** La durée de validité des permis devrait permettre une période de chômage raisonnable afin de chercher un autre travail, pour les personnes qui perdent ou qui quittent leur emploi. Les aides financières et pratiques devraient être accessibles pendant cette période, a minima selon les mêmes critères que pour les ressortissants nationaux. Une attention particulière devrait être accordée aux situations où le travailleur était également logé par son employeur.
- **La limitation des risques liés à la mise à disposition d'un logement par l'employeur :** Les logements mis à disposition par l'employeur devraient être soumis à des règles claires et à être surveillés afin de garantir qu'ils soient décents et que les salaires ne subissent pas de déductions déplacées.
- **Des solutions de logement en cas d'exploitation¹ :** Des permis de transition² devraient être accessibles pour les travailleurs qui subissent une exploitation au travail ou d'autres violations de leurs droits.

1 À propos des victimes d'exploitation criminelle au travail, y compris de la traite des êtres humains, voir PICUM, « [Messages principaux et recommandations de PICUM en matière de traite des êtres humains](#) » (octobre 2020), et PICUM (2020), « [Une justice incertaine ? Des titres de séjour pour les victimes de la criminalité en Europe.](#) », Bruxelles.

2 Voir par exemple le [permis de travail ouvert pour travailleurs vulnérables](#) au Canada et le [Reactivation Employment Permit \(REP\) Scheme](#) en Irlande.

3. L'égalité et l'unité familiale :

- **La non-discrimination** : L'accès à l'emploi et aux permis qui y sont liés ne doit faire l'objet d'aucune discrimination dans l'ensemble des domaines protégés par les textes relatifs aux droits humains.³ Dans le cas d'un traitement privilégié, y compris pour certaines nationalités, ce dernier devrait pouvoir être justifié par l'existence d'un désavantage préexistant.
- **Le traitement équitable** : Les travailleurs migrants devraient se voir garantir des droits du travail et des droits sociaux équitables.
- **L'unité familiale** : Les travailleurs migrants devraient pouvoir profiter de leur vie de famille de la même manière que n'importe quelle autre personne. Les restrictions empêchant les travailleurs migrants à faibles revenus d'amener leur famille avec eux devraient être levées. Les conjoint·e·s ou partenaires devraient également avoir accès au marché du travail.

4. Des politiques complémentaires concernant le marché du travail afin de faire appliquer les droits de chacune et chacun :

- **Les normes en matière de travail** : Les lacunes sur l'application de certains droits et normes du travail (dont celles qui ont trait aux versements de salaires, au temps de travail, à la santé, à la sécurité et à la protection sociale) concernant certains groupes de travail doivent être comblées. Des mesures proactives sont nécessaires afin d'améliorer les conditions de travail de tous les travailleurs dans des secteurs qui démontrent un fort taux de travail informel et d'exploitation.
- **La justice pour toutes et tous** : La surveillance de l'application des normes en matière de travail, les plaintes et les mécanismes de réparations devraient être correctement financés, indépendants et confidentiels. Des mesures devraient être développées afin de protéger les travailleurs de représailles émanant de leur employeur et de l'application des lois migratoires qui résulteraient de l'exercice de leurs droits, et afin de fournir un accès efficace à la justice pour les travailleurs migrants.⁴
- **L'empouvoirement** : Des mesures ciblées devraient permettre aux travailleurs migrants d'avoir un véritable accès à des informations exactes, aux ONG, aux syndicats et à une aide juridique indépendante. Les informations devraient être transmises dans une langue compréhensible pour les travailleurs migrants et inclure a minima le détail des règlements, des droits et des mécanismes de réparations pertinents, ainsi que les coordonnées d'ONG et de syndicats.
- **La régulation des intermédiaires** : Les agences de placement et de recrutement privées devraient être régulées et leur respect de la législation devrait être surveillé, y compris afin de veiller à ce que les frais de recrutement et les frais annexes ne soient pas payés par les travailleurs, que ce soit directement ou indirectement.⁵

3 Pour plus d'informations, voir : Agence des droits fondamentaux et Conseil de l'Europe (2018), « [Manuel de droit européen en matière de non-discrimination](#) ».

4 Pour plus d'informations, voir PICUM (2020), [Tous les travailleurs sont égaux : Comment garantir l'accès à la justice des travailleurs migrants sans papiers](#), Bruxelles.

5 Pour plus d'informations, voir OIT (2019), « [Principes généraux et directives opérationnelles concernant le recrutement équitable et Définition des commissions de recrutement et frais connexes](#) », Genève : Organisation internationale du travail ; voir aussi les ressources de l'OIM et de l'OMS à ce sujet.

- **La gouvernance des entreprises :** Les mécanismes relatifs au devoir de vigilance et à la responsabilité conjointe devraient être renforcés afin que les employeurs (directs et sous-traitants,

y compris les intermédiaires) soient responsables de l'ensemble des chaînes d'offre d'emploi et de sous-traitance.

5. L'inclusion sociale :

- **Des possibilités d'installation définitive :** Des possibilités d'installation définitive devraient être ouvertes après un certain nombre d'années. Toute période de résidence sur le territoire devrait être comptabilisée dans le cadre d'une demande de statut de résident à long terme.
- **Des mesures d'inclusion sociale :** Il est primordial de prendre des mesures complémentaires afin de favoriser l'inclusion des travailleurs et de leur famille, indépendamment de leur statut. Cela inclut la mise en place de politiques non discriminatoires et de mesures favorisant l'accès à l'éducation, à la santé et au logement, ainsi que des possibilités de régularisation du statut pour plusieurs raisons.

6. Un dialogue structuré avec les parties prenantes, y compris les personnes représentant les travailleurs migrants :

- **L'inclusion des personnes représentant les travailleurs migrants :** Afin que les politiques soient efficaces, il est primordial d'avoir un dialogue structuré, social et civil avec des parties prenantes importantes à chaque stade du développement d'une politique relative aux migrations professionnelles, de son application, de sa surveillance et de son évaluation. Les opinions des personnes représentant les travailleuses et travailleurs migrants, dont les syndicats, les ONG et les associations de travailleurs migrants devraient avoir une influence claire et directe sur les politiques, par le biais du dialogue social et d'entretiens approfondis.
- **La gouvernance locale :** Les villes et les villages des pays d'origine et d'accueil devraient également être consultés, ainsi que les parties prenantes à l'échelle nationale, afin de reconnaître les liens profonds entre les migrations professionnelles et le développement rural et urbain.
- **La transparence :** Les politiques relatives aux migrations pour raisons professionnelles, y compris les accords bilatéraux et régionaux, devraient être transparentes et publiques afin de permettre la surveillance démocratique et un engagement réel des parties.

Classification des critères des caractéristiques essentielles à la réussite de politiques relatives aux migrations professionnelles et aux permis de travail

1. Des procédures simplifiées et efficaces :	Critères
<p>Une bonne administration :</p> <ul style="list-style-type: none">• Les procédures pour obtenir et renouveler des visas et des permis devraient être simplifiées, avec des demandes administratives raisonnables.• Les informations relatives aux procédures de demandes, aux critères et aux règlements applicables devraient être publiées à destination des employeurs et des travailleurs potentiels, dans une langue claire et compréhensible.	<p>1.1 Nombre d'étapes à la demande de permis</p> <p>1.2 Accessibilité des informations relatives aux procédures et aux règlements applicables</p>
<p>L'appui sur une offre d'emploi :</p> <ul style="list-style-type: none">• Une offre d'emploi dont les conditions correspondent aux obligations du droit du travail ou des accords collectifs devrait être suffisante, indépendamment de la profession ou du secteur d'activité.• Si un certain niveau d'accès préférentiel doit être accordé aux travailleurs résidant sur le territoire national, le mécanisme choisi devrait veiller à ce que ces derniers puissent postuler sans empêcher les employeurs de choisir le candidat qui leur convient le mieux au moyen de procédures de recrutement.	<p>1.3 Critères d'éligibilité/de non-éligibilité pour obtenir un permis en ayant une offre d'emploi</p>
<p>La stabilité pour les travailleurs et les employeurs :</p> <ul style="list-style-type: none">• Les permis devraient être valables pour une période raisonnable d'au moins deux ans.• Ils devraient être renouvelables sans imposer aux travailleurs de quitter le territoire.	<p>1.4 Durée du permis</p> <p>1.5 Renouvellement depuis le territoire</p>
<p>Les candidatures depuis le territoire national :</p> <ul style="list-style-type: none">• Les personnes devraient pouvoir demander les différents permis de séjour et de travail mis en place par le droit interne depuis le territoire national, indépendamment de leur statut, y compris pour les personnes sans papiers.• Les restrictions concernant les personnes qui changent de catégorie de statut ou de permis devraient être levées.	<p>1.6 Demandes déposées depuis le territoire national, y compris pour les personnes sans papiers</p> <p>1.7 Possibilité de convertir un statut/ permis en un autre</p>

<p>L'attractivité pour les travailleurs clés :</p> <ul style="list-style-type: none"> Des systèmes qui octroient un permis stable en fonction de critères individuels plutôt que d'une offre de travail (c'est-à-dire selon un modèle « fondé sur l'offre ») devraient également être mis en place. 	<p>1.8 Critères pour obtenir un permis afin de chercher du travail ou de bénéficier d'un accès privilégié au marché du travail et aux permis correspondant</p>
<p>2. L'autonomie des travailleurs</p>	<p>Critères</p>
<p>Des procédures maîtrisées par les travailleurs</p> <ul style="list-style-type: none"> Les travailleurs devraient pouvoir déposer eux-mêmes leurs demandes de permis. 	<p>2.1 Autonomie au cours du processus de demande de permis/ demande déposée par le travailleur ou par l'employeur</p>
<p>La mobilité sur le marché du travail :</p> <ul style="list-style-type: none"> Les permis ne devraient pas être liés à un seul employeur. Il devrait être possible de changer d'employeur, mais aussi de poste et de secteur, et de travailler pour plus d'une personne sans changer de permis ni avoir besoin de l'autorisation de l'employeur ou de l'entité intermédiaire. 	<p>2.2 Procédure pour changer d'employeur 2.3 Procédure pour changer de poste 2.4 Procédure pour changer de secteur 2.5 Possibilité de travailler pour plus d'un employeur 2.6 Délai pour changer d'employeur</p>
<p>L'indépendance des employeurs :</p> <ul style="list-style-type: none"> La durée de validité des permis devrait permettre une période de chômage raisonnable afin de chercher un autre travail, pour les personnes qui perdent ou qui quittent leur emploi. Les aides financières et pratiques devraient être accessibles pendant cette période, a minima selon les mêmes critères que pour les ressortissants nationaux. Une attention particulière devrait être accordée aux situations où le travailleur était également logé par son employeur. 	<p>2.7 Période dédiée au chômage/à la recherche d'emploi incluse dans la durée de validité du permis et après expiration de ce dernier 2.8 Accès possible à une aide financière et pratique pendant la période de chômage</p>
<p>La limitation des risques liés à la mise à disposition d'un logement par l'employeur :</p> <ul style="list-style-type: none"> Les logements mis à disposition par l'employeur devraient être soumis à des règles claires et être surveillés afin de garantir qu'ils soient décentes et que les salaires ne subissent pas de déductions déplacées. 	<p>2.9 Réglementation sur les logements mis à disposition par l'employeur 2.10 Mécanisme de surveillance pour les logements mis à disposition par l'employeur</p>
<p>Des solutions de logement en cas d'exploitation⁶ :</p> <ul style="list-style-type: none"> Des permis de transition⁷ devraient être accessibles pour les travailleurs qui subissent une exploitation au travail ou d'autres violations de leurs droits. 	<p>2.11 Possibilité d'obtenir des permis de transition</p>

6 À propos des victimes d'exploitation criminelle au travail, y compris de la traite des êtres humains, voir PICUM, [Messages principaux et recommandations de PICUM en matière de traite des êtres humains](#) (octobre 2020), et PICUM (2020), [Une justice incertaine ? Des titres de séjour pour les victimes de la criminalité en Europe.](#), Bruxelles.

7 Voir par exemple le [permis de travail ouvert pour travailleurs vulnérables](#) au Canada et le [Reactivation Employment Permit \(REP\) Scheme](#) en Irlande.

3. L'égalité et l'unité familiale	Critères
<p>Non-discrimination :</p> <ul style="list-style-type: none">• L'accès à l'emploi et aux permis qui y sont liés ne doit faire l'objet d'aucune discrimination dans l'ensemble des domaines protégés par les textes relatifs aux droits humains.⁸• Dans le cas d'un traitement préférentiel, y compris pour certaines nationalités, ce dernier devrait pouvoir être justifié par l'existence d'un désavantage préexistant.	<p>3.1 Restrictions à l'obtention d'un permis pour motifs interdits</p> <p>3.2 Justification du traitement privilégié, le cas échéant</p>
<p>Le traitement équitable :</p> <ul style="list-style-type: none">• Les travailleurs migrants devraient se voir garantir des droits du travail et des droits sociaux équitables.	<p>3.3 Droit du travail applicable</p> <p>3.4 Droit applicable à l'accès à des services sociaux et à une protection sociale</p>
<p>L'unité familiale :</p> <ul style="list-style-type: none">• Les travailleurs migrants devraient pouvoir profiter de leur vie de famille de la même manière que n'importe quelle autre personne. Les restrictions empêchant les travailleurs migrants à faibles revenus d'amener leur famille avec eux devraient être levées.• Les conjoint·e·s ou partenaires devraient également avoir accès au marché du travail.	<p>3.5 Possibilités d'accéder à des permis pour les membres de la famille, et mise en place de restrictions</p> <p>3.6 Accès des membres de la famille au marché du travail</p>

8 Pour plus d'informations, voir : Agence des droits fondamentaux et Conseil de l'Europe (2018), [Manuel de droit européen en matière de non-discrimination](#).

4. Des politiques complémentaires concernant le marché du travail afin de faire appliquer les droits de chacune et chacun	Critères
<p>Les normes en matière de travail :</p> <ul style="list-style-type: none"> Les lacunes sur l'application de certains droits et normes du travail (dont celles qui ont trait aux versements de salaires, au temps de travail, à la santé, à la sécurité et à la protection sociale) concernant certains groupes de travail doivent être comblées. Des mesures proactives sont nécessaires afin d'améliorer les conditions de travail de tous les travailleurs dans des secteurs qui démontrent un fort taux de travail informel et d'exploitation. 	<p>4.1 Protections/lacunes du droit du travail</p> <p>4.2 Mesures visant à améliorer les conditions de travail dans les secteurs clés</p>
<p>La justice pour toutes et tous :</p> <ul style="list-style-type: none"> La surveillance de l'application des normes en matière de travail, les plaintes et les mécanismes de réparations devraient être correctement financés, indépendants et confidentiels. Des mesures devraient être développées afin de protéger les travailleurs de représailles émanant de leur employeur et de l'application des lois migratoires qui résulterait de l'exercice de leurs droits, et afin de fournir un accès efficace à la justice pour les travailleurs migrants⁹ 	<p>4.3 Ressources financières et humaines pour les mécanismes</p> <p>4.4 Mesures de protection des travailleurs vis-à-vis de représailles de la part de l'employeur et des services chargés d'appliquer les lois migratoires</p> <p>4.5 Versement des arriérés de salaires et d'une compensation aux travailleurs</p>
<p>L'empouvoirement :</p> <ul style="list-style-type: none"> Des mesures ciblées devraient permettre aux travailleurs migrants d'avoir un véritable accès à des informations exactes, aux ONG, aux syndicats et à une aide juridique indépendante. Les informations devraient être transmises dans une langue compréhensible pour les travailleurs migrants et inclure a minima le détail des règlements, des droits et des mécanismes de réparations pertinents, ainsi que les coordonnées d'ONG et de syndicats. 	<p>4.6 Mesures visant à fournir des informations exactes, et accès à des ONG et à des syndicats</p> <p>4.7 Éligibilité à une aide juridique</p>
<p>La régulation des intermédiaires :</p> <ul style="list-style-type: none"> Les agences de placement et de recrutement privées devraient être régulées et leur respect de la législation devrait être surveillé, y compris afin de veiller à ce que les frais de recrutement et les frais annexes ne soient pas payés par les travailleurs, que ce soit directement ou indirectement.¹⁰ 	<p>4.8 Réglementation des agences de placement privées</p> <p>4.9 Mécanisme de surveillance des agences de placement privées</p>

⁹ Pour plus d'informations, voir PICUM (2020), [Tous les travailleurs sont égaux : Comment garantir l'accès à la justice des travailleurs migrants sans papiers](#), Bruxelles.

¹⁰ Pour plus d'informations, voir OIT (2019), « [Principes généraux et directives opérationnelles concernant le recrutement équitable et Définition des commissions de recrutement et frais connexes](#) », Genève : Organisation internationale du travail ; voir aussi les ressources de [l'OIM](#) et de [l'OMS](#) à ce sujet.

<p>La gouvernance des entreprises :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Les mécanismes relatifs au devoir de vigilance et à la responsabilité conjointe devraient être renforcés afin que les employeurs (directs et sous-traitants, y compris les intermédiaires) soient responsables de l'ensemble des chaînes d'offre d'emploi et de sous-traitance. 	<p>4.10 Dispositions relatives au devoir de vigilance et à la responsabilité conjointe</p>
<p>5. L'inclusion sociale</p>	<p>Critères</p>
<p>Des possibilités d'installation définitive :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Des possibilités d'installation définitive devraient également être ouvertes après un certain nombre d'années. Toute période de résidence sur le territoire devrait être comptabilisée dans le cadre d'une demande de statut de résident à long terme. 	<p>5.1 Comptabilisation de la durée de résidence dans le cadre d'une demande de séjour de long terme ou de statut d'installation définitive</p>
<p>Des mesures d'inclusion sociale :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Il est primordial de prendre des mesures complémentaires afin de favoriser l'inclusion des travailleurs et de leur famille, indépendamment de leur statut. Cela inclut la mise en place de politiques non discriminatoires et de mesures favorisant l'accès à l'éducation, à la santé et au logement, ainsi que des possibilités de régularisation du statut pour plusieurs raisons. 	<p>5.2 Mesures d'intégration et accès non discriminant aux services</p> <p>5.3 Procédures pour demander un permis de séjour et de travail pour les personnes résidant sur le territoire en situation irrégulière</p>

6. Un dialogue structuré avec les parties prenantes, y compris les personnes représentant les travailleurs migrants	Critères
<p>L'inclusion des personnes représentant les travailleurs migrants :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Afin que les politiques soient efficaces, il est primordial d'avoir un dialogue structuré, social et civil avec des parties prenantes importantes à chaque stade du développement d'une politique relative aux migrations professionnelles, de son application, de sa surveillance et de son évaluation. • Les opinions des personnes représentant les travailleuses et travailleurs migrants, dont les syndicats, les ONG et les associations de travailleurs migrants devraient avoir une influence claire et directe sur les politiques, par le biais du dialogue social et d'entretiens approfondis. 	<p>6.1 Dialogue social/implication des partenaires sociaux dans le développement, l'application, la surveillance et l'évaluation des politiques relatives aux migrations professionnelles</p> <p>6.2 Dialogue civil/implication de la société civile, y compris des associations de travailleurs migrants, dans le développement, l'application, la surveillance et l'évaluation des politiques relatives aux migrations professionnelles</p> <p>6.3 Répercussions de l'opinion des représentants des travailleuses et travailleurs migrants sur le processus politique</p>
<p>La gouvernance locale :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Les villes et les villages des pays d'origine et d'accueil devraient également être consultés, ainsi que les parties prenantes à l'échelle nationale, afin de reconnaître les liens profonds entre les migrations professionnelles et le développement rural et urbain. 	<p>6.4 Consultation des autorités de gouvernance régionale et locale</p>
<p>La transparence :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Les politiques relatives aux migrations pour raisons professionnelles, y compris les accords bilatéraux et régionaux, devraient être transparentes et publiques afin de permettre la surveillance démocratique et un engagement réel des parties. 	<p>6.5 Libre accès aux accords en matière de migrations professionnelles</p>





PLATFORM FOR INTERNATIONAL COOPERATION ON
UNDOCUMENTED MIGRANTS

Rue du Congres 37-41
1000 Bruxelles
Belgique
Tél: +32 2 883 68 12
info@picum.org
www.picum.org